

Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade
Departamento de Administração

DÉBORAH CRISTINY FERREIRA DE SOUZA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA CARREIRA DOCENTE: Percepção de
professores do ensino público básico do Distrito Federal**

Brasília – DF
2018

DÉBORAH CRISTINY FERREIRA DE SOUZA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA CARREIRA DOCENTE: Percepção de
professores do ensino público básico do Distrito Federal**

Monografia apresentada ao
Departamento de Administração como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Dr. Rodrigo
Rezende Ferreira

Brasília – DF
2018

S725q Souza, Déborah Cristiny Ferreira de.

A Qualidade de Vida no Trabalho na carreira docente: Percepção de professores do ensino público básico do Distrito Federal/ Déborah Cristiny Ferreira de Souza. – Brasília, 2018.

52f. : il.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, 2018.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Rezende Ferreira.

1. Qualidade de Vida no Trabalho. 2. Carreira docente. 3. Bem-estar e Mal-estar no trabalho. I. Título.

DÉBORAH CRISTINY FERREIRA DE SOUZA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA CARREIRA DOCENTE: Percepção de
professores do ensino público básico do Distrito Federal**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do
Curso de Administração da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

Déborah Cristiny Ferreira de Souza

Dr. Rodrigo Rezende Ferreira
Professor-Orientador

Titulação, Nome completo,
Professor-Examinador

Titulação, nome completo
Professor-Examinador

Brasília, de de

“A bênção minha mãe, a bênção meu pai
A luta de vocês que de mim fez um samurai.”
(Rael da Rima)

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus familiares que me acompanharam em todas as dificuldades e me deram todo o apoio para as minhas conquistas, em especial, meus pais Genelice e Pedro (*in memoriam*), meus irmãos Milton, Marcos e Lucileide e meu esposo Maxwell.

Ao Colégio Notre Dame e IPEB que me receberam de braços abertos e me deram oportunidade de adquirir conhecimento, de conquistar os meus objetivos ainda que sem condições financeiras. Em especial aos professores Nauber Macedo e Sandro Viana que foram imprescindíveis na minha formação como estudante e como pessoa.

Aos meus gestores profissionais que me ensinaram tudo que sei e me incentivaram a ir em busca dos meus objetivos: William Resende, Elisangela de Abreu, Carlos Roberto de Oliveira, Joelia Dias de Jesus, João Augusto Cabral, André Dantas e Matteus Freitas.

Ao meu orientador, Professor Rodrigo Ferreira, pelo apoio, paciência e por ter me concedido essa oportunidade de absorver um pouco do seu conhecimento e profissionalismo.

A todas as pessoas que participaram dessa pesquisa e as que de alguma forma me ajudaram em sua realização.

“Seja a mudança que você quer ver no mundo.”

Mahatma Gandhi

RESUMO

O trabalho objetivou analisar a percepção de QVT de uma amostra de docentes que trabalham na Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal. As justificativas são, principalmente, (i) a possibilidade de, por meio dos resultados do estudo, a organização melhorar os serviços prestados à sociedade; (ii) a organização poder se valer do estudo para conhecer e atuar sobre as fontes de bem-estar e mal-estar no trabalho; e (iii) contribuir para a realização de estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho de viés preventivo, em especial no campo da docência. O estudo é empírico, descritivo, de natureza quantitativa e qualitativa e de recorte temporal transversal. Participaram 60 professores, cujo perfil caracteriza-se pela maioria do sexo feminino, com idade média entre 36 e 50 anos, com o nível de instrução majoritariamente de graduação. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), que engloba itens relacionados aos fatores Condições de Trabalho, Organização do Trabalho, Relações Sócio-profissionais de Trabalho, Reconhecimento e Crescimento Profissional e Elo Trabalho-Vida Social. Os dados foram coletados através da distribuição online do questionário e a análise se deu com as ferramentas Excel e SPSS, utilizando-se de indicadores descritivos como média, frequência, desvio-padrão e percentual. Em termos de resultados, identificou-se que, apesar de a percepção média dos professores participantes classificarem a instituição como sendo um ambiente de bem-estar moderado, os fatores “Condições de Trabalho” e “Reconhecimento e crescimento profissional” apresentam divergências em relação ao resultado geral, pois são percebidos como fatores negativos de QVT, em especial o nível de iluminação e temperatura, a falta de reconhecimento na instituição e carência de políticas e práticas condizentes com as necessidades de realização pessoal. Itens relacionados ao elo trabalho-vida social e relações sócio-profissionais demonstraram ser percebidos como promotores de bem-estar pela amostra. Ao final, os limites da pesquisa são discutidos e é apresentada uma agenda de pesquisas futuras.

Palavras-chave: Percepção da QVT. Bem-estar docente. Qualidade de Vida no Trabalho. Inventário de avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT). Carreira docente.

ABSTRACT

This study aims to analyze the perception of QVT of a sample of teachers working in the State Department of Education of the Federal District. The justifications are the need to bring the sense of responsibility of the organizations about the impacts that management can bring to the professional, in order to segregate the meaning of work from the idea of obligation, from association to suffering and from relation to negative feelings and contribute for the study of the QVT of teachers in Brazil. The study is empirical, descriptive, of quantitative and qualitative nature and transversal temporal cut. Participants were 60 teachers, whose sample profile is characterized by the majority of females, with a average age between 36 and 50 years, with the level of education mostly of graduation. The instrument used for the data collection was the Inventory of Work Quality of Life Evaluation-IA_QVT, which includes items related to the factors Working Conditions, Work Organization, Socio-occupational Relations of Work, Recognition and Professional Growth and Work-Social life. Data were collected through the online distribution of the questionnaire and the analysis was done using the Excel and SPSS tools, using descriptive indicators such as average, frequency, standard deviation and percentage. In terms of results, it was identified, although the average perception of the participating teachers classifies the institution as a moderate well-being environment, the factors "Working Conditions" and "Recognition and professional growth" differ in relation to the result, since they are perceived as negative QVT factors, especially the level of illumination and temperature, lack of recognition in the institution and lack of policies and practices consistent with the needs of personal fulfillment. Items related to the social work-life link and socio-professional relationships have been shown to be perceived as welfare promoters by the sample. At the end, the boundaries of the research are discussed and an agenda for future research is presented.

Key words: Perception of QWL. Teacher welfare. Quality of life at work. Inventory of quality of life assessment at work (IA_QVT). Teaching career.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Parâmetros básicos de interpretação dos resultados do diagnóstico.....	31
Figura 2 - Distribuição da quantidade de respostas de acordo com a cartografia do IA_QVT	32
Figura 3 - Resultado geral dos fatores.....	34

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Resultado geral da aplicação do IA_QVT	32
Tabela 2 – Fator relações sócio-profissionais	35
Tabela 3 – Fator elo trabalho-vida social	36
Tabela 4 – Fator organização do trabalho.....	38
Tabela 5 – Fator condições de trabalho	39
Tabela 6 – Fator reconhecimento no trabalho.....	40

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	Formulação do problema.....	17
1.2	Objetivo Geral.....	17
1.3	Objetivos Específicos	17
1.4	Justificativas	18
2	REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1	Qualidade de Vida no Trabalho	20
2.2	Bem-Estar e Mal-Estar no Trabalho	22
2.3	Os transtornos relacionados ao trabalho dos profissionais da área docente	23
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	27
3.1	Características gerais da pesquisa.....	27
3.2	Caracterização da organização de estudo	27
3.3	Participantes.....	28
3.4	Instrumentos de pesquisa	29
3.5	Procedimentos de coleta e análise dos dados	30
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	32
4.1	Resultado geral	32
4.2	Resultados dos fatores.....	34
4.2.1	Fator relações sócio-profissionais.....	35
4.2.2	Fator elo Trabalho-Vida social	36
4.2.3	Fator organização de trabalho	37
4.2.4	Fator condições de trabalho.....	38
4.2.5	Fator reconhecimento e crescimento profissional	40
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	42
	REFERÊNCIAS	44

1 INTRODUÇÃO

As mudanças sociais ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas trouxeram uma nova realidade para os trabalhadores e para as relações organizacionais. A partir da reestruturação produtiva, consequência da crise iniciada nos anos de 1970, e que tornou possível uma flexibilização radical da gestão da produção, dá-se origem a uma nova forma de controle e gestão do trabalho. Borges (1997) pontua que as inovações tecnológicas foram peças-chave para essas alterações, visto que se exigiam formas diferenciadas no gerenciamento do processo produtivo. Gomes (2011), por sua vez, entende a reestruturação produtiva como transformações que vêm ocorrendo na indústria, sejam de ordem técnica, do ponto de vista da gestão do trabalho ou mesmo de natureza legal.

As transformações desencadeadas por esse processo são visíveis e presentes em especial na saúde e na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Na análise de Borges (1997, p. 14), essa flexibilização “teria por objetivo restabelecer o controle do capital sobre o processo de trabalho”. Barbara (1999, p. 30) acrescenta: “Com a expansão capitalista, a busca por mais produtividade e mais lucratividade se acentuou, favorecendo, assim, o avanço tecnológico e a concentração de capitais”. Gomes (2011) destaca que grandes foram os impactos dessas mudanças no mundo laboral: alteração de jornada de trabalho, terceirização, subcontratos e cargos temporários, que tinham como principal objetivo racionalizar e poupar mão de obra a fim de atender às novas exigências de competitividade do mundo globalizado.

Para Silva, Pinheiro e Sakurai (2007), a precarização das condições de trabalho aliada à intensificação de rotinas advinda da redução de funcionários, agravaram os problemas de saúde, permitindo observar, nas últimas décadas, um aumento sem precedentes de doenças como os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) e os transtornos mentais e comportamentais. Os impactos organizacionais na vida do trabalhador têm sido acompanhados com maior atenção pela sociedade em geral. Levantamentos realizados por Ludermir (2002) identificam que os transtornos mentais comuns possuem variáveis relativas às condições de vida e à estrutura ocupacional. No primeiro caso, tem-se a escolaridade, a posse de bens duráveis como casa e carro, e as condições de moradia. No segundo, a renda, a ocupação e a exclusão do mercado formal de trabalho.

Mendes (1995, p. 35) destaca: “O trabalho, como parte do mundo externo ao sujeito, do seu próprio corpo e das relações sociais, representa uma fonte de prazer ou de sofrimento, desde que as condições externas oferecidas atendam ou não à satisfação dos desejos inconscientes”. Doenças relacionadas ao trabalho, desde os primórdios, assolam a vida de boa parte dos trabalhadores assalariados. O sofrimento no trabalho é tão antigo quanto o próprio trabalho, e a problemática se mantém presente.

Por muito tempo, a saúde do trabalhador foi negligenciada pelo poder público, pelos empregadores e até mesmo pelo próprio trabalhador. Antigamente, exigia-se muito esforço físico do indivíduo, com longas e exaustivas jornadas de trabalho sem descanso, péssimas condições do ambiente, salários não condizentes com as necessidades básicas e toda sorte de situações insalubres. Com o passar do tempo, o trabalhador adquiriu direitos e ficou resguardado por leis que inibiram práticas prejudiciais à sua integridade. No entanto, os reflexos negativos oriundos das atividades laborais não deixaram de surgir, apenas se mostraram de formas diferentes.

A organização do trabalho exerce sobre o homem uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos e uma organização do trabalho que os ignora (DEJOURS, 1987, p. 23).

Dados do Ministério da Previdência Social, na segunda edição do Boletim Quadrimestral de Monitoramento dos Benefícios, publicado em 2015, revelam que, no período de 2004 a 2013, houve um crescimento de 36% na concessão de auxílio-doença entre homens e mulheres empregados na iniciativa privada no Brasil. No mesmo estudo, é possível identificar que afastamentos do trabalho relacionados a transtornos mentais e comportamentais, como episódios depressivos, tiveram aumento de 28% entre auxílios-doença acidentários e não acidentários. Para a categoria do benefício acidentário, o crescimento no período foi de 1964%.

Os números evidenciam o cuidado e a atenção que devem ser despendidos com a melhoria das condições de vida no trabalho e da saúde dos trabalhadores brasileiros. Infere-se dos dados que a Qualidade de Vida no Trabalho ainda é precária no país. Os reflexos do trabalho na vida do profissional transpassam o que as estatísticas podem indicar, pois além dos dados quantitativos existem os reflexos

subjetivos e indiretos na vida do trabalhador e dos que convivem com ele. Os impactos negativos podem ser percebidos em todo o contexto histórico trabalhista, conforme indica Freitas:

A concepção do humano subjacente à teoria taylorista é mecanicista e racionalista, pressupondo a noção de um trabalhador passivo. O ser humano era concebido nesta perspectiva como sendo avesso ao trabalho, decorrendo disto a necessidade de controlá-lo. Deste modo, o processo de trabalho e os próprios sentimentos do trabalhador deveriam ser neutralizados e controlados (FREITAS, 2002, p. 48).

Carlotto (2002) traz que o exercício da profissão docente e suas consequências ao trabalhador têm sido fonte de inúmeras pesquisas e estudos. A motivação se dá pelo fato de que a função docente tem desencadeado diversos estressores de ordem psicossocial e institucional para os que estão inseridos nessa realidade. Santini e Neto (2005) acrescentam que as mudanças globais, históricas e econômicas justificam parte dessa realidade que atinge os profissionais de ensino no país: as limitações da formação acadêmica, condições de trabalho, sobrecarga e fatores sociais são exemplos de fontes estressoras dentro da profissão.

No que tange aos docentes que exercem a função no serviço público, Silva e Carlotto (2003) indicam que é possível adicionar à conjuntura as constantes mudanças no sistema de educação, que geram sentimentos de mal-estar e impotência, os salários inadequados, a escassez de recursos, e a inexpressiva participação nas políticas e no planejamento institucional. O ato de lecionar, por si só, de acordo com Reis (2006) *apud* Benevides-Pereira e outros (2008, p. 4881), “é uma atividade altamente estressante, com repercussões evidentes na saúde física, mental e no desempenho profissional dos professores.” Diante da realidade compartilhada pela maioria dos docentes, identificada através da literatura, infere-se a necessidade de “desenvolvimento de políticas institucionais de valorização da profissão docente e que proporcionem o aumento do nível de satisfação no ambiente escolar, ao longo da carreira” (MOREIRA *et al*, 2010, p. 909) seja de fato pertinente.

Diante desse contexto, é razoável afirmar que essas mudanças trouxeram impactos significativos para a saúde e para o bem-estar geral dos trabalhadores. Infere-se, a partir dos estudos realizados para o presente trabalho, que existe, ainda, desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal e a saúde dos indivíduos no auge da

carreira. É justamente nesse contexto brevemente problematizado que o estudo se inseriu, pois teve por objetivo analisar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho de uma amostra de docentes que trabalham na Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF).

O texto está organizado da seguinte forma: a introdução trata do tema escolhido para a pesquisa e elucida o contexto, a formulação do problema, os objetivos gerais e específicos da pesquisa, assim como as justificativas de seleção do assunto e o que se pretende alcançar. Em seguida, o referencial teórico mostra a revisão da literatura apanhada como embasamento conceitual para a investigação da QVT na carreira docente. O penúltimo item, Método revela os métodos e as técnicas de pesquisa adotadas para a operacionalização do trabalho, como, por exemplo, o tipo e a descrição geral da pesquisa, as características da organização, o perfil dos participantes, as especificidades do instrumento de pesquisa e a descrição dos procedimentos de coleta e de análise dos dados levantados. O estudo se encerra com os resultados, conclusões e discussões.

1.1 Formulação do problema

Qual é a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho entre os docentes que trabalham na Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal?

1.2 Objetivo Geral

O objetivo geral deste estudo foi analisar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho de uma amostra de docentes que trabalham na Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal.

1.3 Objetivos Específicos

- ✓ Descrever a percepção de uma amostra de docentes que trabalham na Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal sobre o seu contexto de trabalho;

- ✓ Descrever a percepção de uma amostra de docentes que trabalham na Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal sobre as práticas de gestão que vivenciam;
- ✓ Descrever a percepção de uma amostra de docentes que trabalham na Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal sobre o seu afeto negativo e positivo e sobre os desgastes provenientes do trabalho;
- ✓ Discutir os pontos positivos e negativos da percepção de QVT da amostra de interesse.

1.4 Justificativas

Siqueira e Padovam (2008) trazem que estudos têm evidenciado nas últimas décadas que o adoecimento do professor teria origem no paradoxo entre a sua missão e a invisibilidade do trabalho docente aos olhos da organização escolar. O trabalho deve ser ponto positivo e satisfatório na vida de um indivíduo. A conscientização de todos os agentes envolvidos nessa relação se faz obrigatória para que o resultado seja proveitoso na organização e na vida dos trabalhadores. As políticas educacionais implantadas nos últimos anos, particularmente a partir dos anos 1990, impactaram diretamente o trabalho docente. “Novas exigências passaram a fazer parte do cotidiano do professor, e questões como bonificação, ranking, *accountability* entraram definitivamente no vocabulário do chamado Estado avaliador” (EUGÊNIO; SOUZAS; LAURO, 2017, p. 182-183).

Atualmente, nas organizações, a discussão a respeito do impacto pessoal que os profissionais enfrentam para permanecer em sua função é quase nula e, quando se trata da questão no âmbito docente, reduz-se mais ainda. Os professores, em geral, seguem expostos a um ambiente estressante ao mesmo tempo em que sofrem grande pressão e exigência da instituição, dos alunos, dos pais e da sociedade em geral. Por vezes, o retorno não condiz com o esforço e a relação saúde-trabalho fica negligenciada.

Eugênio, Souza e Lauro (2017) analisam, ainda, que nos dias atuais, o professor precisa realizar uma série de atividades que extrapolam a mediação do conhecimento do aluno e isso tem contribuído para a intensificação do processo de “mal-estar docente”. A Qualidade de Vida no Trabalho envolve questões

imprescindíveis para a realização pessoal de um indivíduo. A compreensão e o respeito aos próprios limites devem ser priorizados no ambiente laboral, e é necessário o entendimento de que o trabalho é um fator externo e apenas uma parte da vida. Deve-se exigir das organizações a conscientização e a humanização para a busca de um novo olhar para o trabalhador de modo que ele não seja coisificado. Assim, dada a importância da educação para a sociedade, explorar qual é a percepção de QVT de professores é de suma importância social.

Do ponto de vista institucional, faz-se necessário trazer o senso de responsabilidade sobre os impactos que a gestão tem para o profissional. É dever das organizações zelar pelo bem-estar e pela Qualidade de Vida no Trabalho do colaborador. As vivências profissionais devem agregar valor e trazer crescimento, seja como indivíduo ou equipe, mediante condições de trabalho dignas desde o chão de fábrica ao cargo máximo da organização. Espera-se, ainda, que valores como fazer a diferença na sociedade, no mundo e principalmente na vida dos demais faça parte dos princípios e dos valores de qualquer instituição, independente do porte, segmento ou tipo.

Também é parte da justificativa do estudo o intuito de segregar o significado de trabalho da ideia de obrigação, de associação ao sofrimento e de relação com sentimentos negativos. Espera-se o contrário: priorização do sentimento de orgulho, que seja sanada a carência por um ambiente de trabalho sadio e prevaleça a promoção à saúde ocupacional e ao contentamento profissional.

[...] para garantir a saúde e a segurança social, é necessário traçar programas de melhoria do ambiente e do clima organizacional, mediante políticas de trabalho eficazes, com o intuito de aumentar a motivação, evitando sentimentos de desilusão, solidão e frustração que tomam conta de muitos professores e, conseqüentemente, melhorar a qualidade de vida, gerando respostas positivas à organização educativa e à sociedade (SANTINI; MOLINA NETO, 2005, p. 220).

Assim, do ponto de vista acadêmico, a motivação da escolha do tema para este estudo se deu com o intuito de contribuir com a realização de estudos sobre a QVT de docentes no Brasil. Ainda são relativamente poucos os estudos de QVT focados exclusivamente na classe docente, em especial em nível estadual e tendo como base a abordagem preventiva de QVT.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, serão apresentadas e discutidas as bases teóricas do estudo, dando ênfase à temática de Qualidade de Vida no Trabalho, Bem-Estar e Mal-Estar no Trabalho e aos transtornos psicológicos incidentes nos profissionais da carreira docente.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho

Muito embora o bem-estar geral de uma organização, a saúde individual de cada trabalhador e as condições sadias no ambiente de trabalho devam ser algo intrínseco entre os empresários e gestores responsáveis pelas organizações, a questão, por vezes, passa por negligência, descaso e desatenção. Em grande parte dos programas de gestão de pessoas que visam ao bem-estar, fala-se de Qualidade de Vida no Trabalho com o intuito exclusivo de aumentar a produtividade da equipe e remediar danos já existentes entre o capital humano da instituição.

A realidade da sociedade e do mundo do trabalho tem se tornado cada vez mais acelerada, competitiva e de alta pressão. Diante disso, frequentemente ocorrem afastamentos do trabalho, atestados médicos, transtornos psicológicos e insatisfação. Por esse fato, faz-se o questionamento: por que profissionais que dedicaram toda uma vida para obter uma carreira de sucesso e conquistar seu lugar no mundo corporativo estão adoecendo e infelizes em sua profissão? As organizações estão prontas para receber esse perfil de profissionais e, consequentemente, seus anseios, suas expectativas e suas necessidades?

Segundo Ferreira *et al* (2013), o cotidiano das organizações, de modo geral, está relacionado a uma espécie de coabitação entre “o moderno e o jurássico”. Enquanto o perfil profissional tem se adaptado às novas tecnologias, buscado qualificações e adequação às mudanças, as organizações pouco têm modificado seu modo de gestão e relacionamento com os colaboradores.

Nesse contexto, Monteiro *et al* reforçam que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) está relacionada às preocupações com o estresse e à forma de evitá-lo, à busca de satisfação no trabalho, à importância da saúde mental e à necessidade de garanti-la no ambiente laboral. Entende-se, dessa forma, que o ambiente de trabalho deve dispor de condições favoráveis à atividade exercida, de modo que o período

em que o profissional cumpre sua jornada de trabalho seja prazeroso e sadio para o indivíduo e para o coletivo. Assim, questões relacionadas ao estresse e impactos negativos na saúde mental do colaborador devem ser prevenidas.

Nascimento e Pessoa (2007) atestam que no princípio do século XX iniciaram-se as pesquisas a respeito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) que foram segregadas em diretrizes voltadas para a produtividade e o cuidado com o trabalhador. Analisam, ainda, que o termo qualidade de vida já havia surgido na história com outras nomenclaturas e contextos, mas sempre com o intuito de simplificar ou proporcionar bem-estar ao trabalhador no andamento de suas funções.

Ferreira *et al* (2013) explicam que Qualidade de Vida no Trabalho é a percepção de bem-estar pessoal no trabalho aliado ao conjunto de escolhas organizacionais de bem-estar que compõe políticas, práticas e serviços de gestão de pessoas de uma empresa. Percebe-se, portanto, a busca por melhorias e transformações no ambiente organizacional em prol da valorização do colaborador e do olhar humanizado. Ainda sob a análise dos autores, a QVT pode ser dividida em três tipos: estratégica, gerencial e operacional. Na estratégica, pode-se planejar e alinhar, a nível macro, a missão, os valores e os princípios defendidos pela organização, incluindo a garantia do bem-estar pessoal e organizacional; a gerencial é responsável pelo acompanhamento mais próximo de controle dos fatores de mal-estar, implementação de políticas e práticas e planejamento para difusão de um ambiente com condições saudáveis; por fim, o nível operacional possui duas subdivisões: o interno e o externo. O interno nada mais é que as próprias políticas e práticas planejadas pelos níveis anteriores postos em ação internamente, como aspectos legais, treinamentos, inclusão, integração de novos funcionários, igualdade, entre outros. O nível operacional externo, por sua vez, trata de iniciativas de fora da organização trazidas para agregar à QVT da organização, como ginástica laboral, orientação nutricional, prevenção às drogas etc.

A definição de QVT possui várias concepções, sendo que algumas convergem entre si em alguns aspectos como a noção da humanização do trabalho e o cuidado com os trabalhadores e seu bem-estar, como explicam Sant'anna, Paschoal e Gosendo (2012). No Brasil, Ferreira *et al* (2009) dividem a QVT em duas abordagens: a assistencialista e a preventiva. Segundo os autores (2009, p. 149), "grande parte dos estudos se alinham à primeira corrente, caracterizada pela lógica da compensação, pela responsabilização do trabalhador por sua qualidade de vida e

pelo foco na produtividade”. A abordagem preventiva manifesta-se como “uma concepção contra-hegemônica de QVT”, enfatiza o enfretamento e eliminação de indicadores responsáveis pelo mal-estar no trabalho e prioriza a perspectiva de que a produtividade é resultante do processo.

2.2 Bem-Estar e Mal-Estar no Trabalho

Segundo Siqueira e Padovam (2008, p. 206), “bem-estar no trabalho é concebido como um conceito integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo”. É possível inferir que a definição geral da temática está vinculada à organização e às relações positivas do colaborador com suas funções, de modo que, para que seja identificado um nível elevado de bem-estar no trabalho, ele deveria se declarar satisfeito, reconhecer envolvimento com suas tarefas e revelar compromisso afetivo com a organização. Ainda sob a análise de Siqueira e Padovam (2008), são exemplos de bem-estar no trabalho as satisfações oriundas da relação com os superiores e demais colegas, remuneração, oportunidades de promoção e tarefas executadas.

Para Ferreira e Seidl (2009, p. 245), “o bem-estar e mal-estar coabitam o mundo do trabalho, com uma diversidade de indicadores nas duas temáticas, e o conceito de mal-estar no trabalho é largamente residual na literatura científica”. Ainda sobre o referencial teórico analisado por Ferreira *et al* (2013), o mal-estar no trabalho consiste em análises negativas que os indivíduos fazem a respeito de sua condição física, psicológica e social nas suas funções laborais. Os estudos de Eugênio, Souza e Lauro (2017) acrescentam que o mal-estar atinge profissionais da área docente devido a fatores atinentes à profissão que provocam, por exemplo, dores no corpo, transtornos psicológicos ocasionados pelo excesso de trabalho, o que leva não apenas à falta de bem-estar no trabalho, mas a afastamentos, absenteísmo e esgotamento profissional. “A promoção do bem-estar no trabalho requer remover/atenuar as causas do mal-estar” (FERREIRA E SEIDL, 2009 p. 252), por esse motivo é necessário identificar fontes de bem-estar e mal-estar para que se possa viabilizar a implementação de práticas favoráveis a um cenário positivo dentro da organização.

O prazer e o sofrimento estarão sempre presentes na vivência laboral. Cabe aos trabalhadores aprenderem a lidar com esse contraponto, respeitando seus limites, e, aos pesquisadores, buscarem formas de interpretar essa realidade, contribuindo não só com a promoção do conhecimento, mas também para oferecer mecanismos e ferramentas de intervenção aos profissionais que atuam na área, como psicólogos organizacionais, administradores e gestores de recursos humanos.
(NUNES; LINS, 2009, p. 64)

2.3 Os transtornos relacionados ao trabalho dos profissionais da área docente

Visto que as melhorias das condições trabalhistas, os cuidados com a saúde ocupacional e os acidentes de trabalho são questões cada vez mais pertinentes e que a sociedade tem cobrado essa consciência por parte das organizações, faz-se necessário um levantamento da saúde mental dos trabalhadores, em especial dos docentes. Atualmente, em meio aos novos cenários globais, econômicos e interpessoais, nota-se que há outro risco iminente para a saúde dos trabalhadores: os transtornos psicológicos relacionados ao trabalho decorrentes de pressões, ambiente de trabalho precário ou assédio moral de seus superiores, por exemplo, o que gera grande sofrimento na vida profissional do indivíduo.

É possível identificar em Benevides-Pereira, como a docência é uma profissão extremamente exposta aos transtornos mentais:

O trabalho docente vem sendo apontado como estressante. Salas de aulas lotadas, alunos indisciplinados, falta de condições nas escolas, dificuldade de apoio por parte da direção, assim como estudantes com necessidades especiais, são algumas das dificuldades apontadas, levando à sobrecarga de trabalho. Por outro lado, a remuneração insuficiente não só reflete a desvalorização social da categoria, bem como obriga o docente a lecionar em vários turnos para complementar o orçamento doméstico. É frequente utilizarem os fins de semana para corrigir trabalhos ou preparar aulas (BENEVIDES-PEREIRA, 2008, p. 4870).

O estresse já se faz presente no cotidiano de qualquer indivíduo. O âmbito profissional, por sua vez, revela-se um fator em potencial para desencadear ou aumentar tal problemática. Alguns indicadores relacionados à vida profissional que podem ser associados ao estresse são: relacionamentos interpessoais negativos, sobrecarga, falta de instrução para exercer a função e falta de plano de carreira. Ainda, a cobrança por resultados, relações abusivas entre superiores e subordinados, períodos de descanso inadequados são exemplos de estressores no trabalho que precisam ser revistos nas organizações.

Paschoal e Tamayo (2006), citados por Benke e Carvalho (2008, p. 4) categorizam o estresse em ocupacional, quando envolve o ambiente de trabalho, e geral, relacionado à vida do indivíduo. Também pode originar-se de meios internos e externos:

As fontes internas estão relacionadas com a maneira de ser do indivíduo, tipo de personalidade e seu modo típico de reagir à vida. Muitas vezes, não é o acontecimento em si que se torna estressante, mas a maneira como é interpretado pela pessoa. Os estressores externos podem estar relacionados com as exigências do dia a dia do indivíduo, como os problemas de trabalho, familiares, sociais, morte ou doenças de um filho, perda de uma posição na empresa, não concessão de um objetivo de trabalho, perda de dinheiro ou dificuldades econômicas, notícias ameaçadoras, assaltos e violências das grandes cidades, entre outros. Muito frequentemente, o estresse ocorre em função dos diversos tipos de cargos, de ocupação que a pessoa exerce (LIPP, 1996, p. 9 *apud* BENKE; CARVALHO, 2008).

De forma geral, a literatura enxerga o estresse ocupacional como um processo de perturbação devido ao esforço excessivo despendido para adaptar-se a situações adversas no ambiente de trabalho. Agentes estressores associados ao ambiente organizacional podem definir o estresse ocupacional em determinado trabalhador e trazer situações que podem ir além da sua capacidade física ou psíquica para o enfrentamento, conforme pontuam Costa e Costa (2003) quando citados por Martins, Silva e Rocha (2004, p. 1)

Ballone (2005 *apud* MOLINA; GUIMARÃES, 2007, p. 64) indica que os avanços globais de caráter tecnológico, social e econômico ofereceram grandes colaborações para a qualidade de vida da população, o que possibilitou emergir, no ambiente organizacional, uma série de mudanças de velocidade e intensidade destoantes da capacidade dos profissionais. Ainda segundo Ballone (2005 *apud* MOLINA; GUIMARÃES, 2007, p. 66), o estresse ocupacional a princípio esteve associado apenas à indústria, mas tem ganhado proporções ainda maiores, abrangendo vários tipos de profissionais.

Dentro desses transtornos, encontra-se também a Síndrome de *Burnout*. Observou-se que a doença é pouco explorada no campo acadêmico, tendo, em sua grande maioria, embasamento teórico apenas de pesquisadores estrangeiros e estudos empíricos que abordam outras amostras de interesse. A importância desse tema se evidencia pelos frequentes casos de exaustão emocional e absenteísmo no trabalho docente, ocorridos cada vez mais por conta de desgastes psicológicos.

Entende-se como Síndrome de *Burnout* o esgotamento profissional atrelado à sua exaustão emocional e física e à sua despersonalização. Sousa e Mendonça (2009) destacam: esses sintomas causam absenteísmo, insatisfação, frustração do profissional, desânimo e apatia, prejudicando a organização e a qualidade dos serviços prestados. Além disso, o ambiente organizacional perde o sentido e deixa de ser empolgante.

Em sua maioria, os estudos relacionados ao assunto apresentam uma parcela significativa de *Burnout* entre os professores, em que a exaustão emocional é o sintoma mais recorrente, sendo relacionada totalmente às condições de trabalho da profissão: carga horária, desinteresse dos alunos e falta de reconhecimento. Observou-se nos trabalhos analisados que a Síndrome é mais recorrente em profissionais da rede pública de ensino do que em professores de instituições particulares. Lopes (2009) infere que professores públicos estaduais desencadeiam maior exaustão e menor realização profissional que professores da rede particular em seu estudo. Carlotto, por sua vez, verifica que:

Das variáveis profissionais, a carga horária e a quantidade de alunos atendidos foram as que mostraram associação com a dimensão de exaustão emocional. Mau comportamento dos alunos, expectativas familiares e pouca participação nas decisões institucionais foram os fatores de estresse que apresentaram associação com as dimensões de *burnout* (CARLOTTO, 2006, p. 1025).

Com isso, é possível observar que as condições do ambiente de trabalho contribuem muito para seu adoecimento. A literatura também enfatiza a crítica quantidade de professores que desacreditam na função e em algum momento da carreira já desejaram abandonar a profissão, principalmente docentes do gênero feminino, por conta da sobrecarga das responsabilidades domésticas. Demonstrase, no artigo de Sousa e Mendonça (2009) estudado, que o nível de exaustão relaciona-se inversamente ao comprometimento afetivo do professor com a organização, ou seja, caso esteja comprometido, as chances de exaustão são menores, ao mesmo tempo que a percepção de injustiça associa-se diretamente ao aumento das chances de exaustão. O fato de a carga horária ser o fator principal do surgimento da Síndrome nos docentes pode ser justificado com a análise de Valério:

O número de horas trabalhadas por semana está diretamente ligado à sobrecarga de trabalho. Diversos autores afirmam que a sobrecarga é

uma das variáveis mais predisponentes ao *Burnout*, tal sobrecarga está relacionada tanto à quantidade quanto à qualidade de demandas, ultrapassando a capacidade de desempenho, seja por causas técnicas, tempo, ou infra-estrutura organizacional (VALÉRIO, 2009, p. 132).

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Pretendeu-se, com esta seção, apresentar a metodologia escolhida para elaboração do estudo. O conteúdo está dividido em três itens principais. No primeiro tópico, descrevem-se as características da pesquisa, a sua metodologia e os procedimentos de coleta e análise dos dados. Então, aborda-se a natureza da organização e da amostra e busca-se expor as definições e os desdobramentos do Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida (IA_QVT), instrumento escolhido para a análise da pesquisa.

3.1 Características gerais da pesquisa

A pesquisa foi desenvolvida de forma empírica, descritiva, quali-quantitativa, com a finalidade de analisar a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho de uma amostra de docentes que trabalham na Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal. Todos os dados coletados são primários, visto que foram coletados pela autora da pesquisa com um recorte temporal, conforme depreendido de Günther (2003), considerado transversal, pois a coleta de dados ocorreu em um único momento.

3.2 Caracterização da organização de estudo

A pesquisa foi aplicada com uma amostra de docentes da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal, organização pública que possui como missão:

Proporcionar uma educação pública, gratuita e democrática, voltada à formação integral do ser humano, para que este possa atuar como agente de construção científica, cultural e política da sociedade, assegurando a universalização do acesso à escola e da permanência com êxito no decorrer do percurso escolar de todos os estudantes.
(SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO, 2018)

Foi solicitado, via Lei de Acesso à Informação, o número de servidores do órgão e esse, por sua vez, realizou extração de dados do Sistema Único de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH), referente ao período de 06/06/2018. O número informado servidores ativos da carreira Magistério foi de 27.232. Desses, 724 são

orientadores e 26.508 são professores. O número de alunos assistidos pela rede pública de ensino no Distrito Federal é de 462.709 no ano de 2017. Ainda para esse ano, identificou-se afastamento de 3.887 servidores estatutários da carreira Magistério por transtornos mentais e comportamentais.

A função social da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal é de oferecer serviço educacional com qualidade necessária ao êxito do processo de ensino-aprendizagem, de modo a gerar a satisfação dos atores envolvidos (profissionais de educação e estudantes) e a garantir a igualdade de oportunidades, com vistas à construção da cidadania. Como visão, identifica-se o objetivo de ser referência nacional na prestação de serviços educacionais de qualidade. Os objetivos estratégicos são os seguintes:

Ampliar significativamente o atendimento em todas as etapas e modalidades de ensino, prioritariamente na Educação Infantil (0-5 anos), de modo a promover um ambiente escolar com infraestrutura favorável ao ensino e às aprendizagens. Democratizar o acesso à rede pública de ensino e assegurar a permanência, com êxito, dos estudantes, por meio da melhoria do fluxo e, sobretudo, da garantia das aprendizagens, de modo a promover condições de igualdade de oportunidades com vistas à construção da cidadania. Promover a melhoria dos indicadores da Rede Pública de Ensino do Distrito Federal, por meio de ações que contemplem as dimensões de equidade, relevância, pertinência, eficácia e eficiência. Fortalecer o sistema público de ensino, por meio da valorização, da formação, da continuidade e da otimização do quadro de profissionais; e assegurar a gestão participativa e democrática. Implantar e implementar sistema de avaliação e monitoramento da Rede de Ensino, com vistas à garantia do direito às aprendizagens dos estudantes do Distrito Federal. (SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO, 2018)

3.3 Participantes

A amostra do estudo foi de conveniência por acessibilidade e visava contar com pelo menos 50 docentes que trabalham na Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal. O levantamento dos dados foi realizado em um único período e obteve 60 respostas consideradas válidas. Foram contatadas as regionais de ensino subordinadas à Secretaria para aplicação da pesquisa após autorização do próprio órgão. Em síntese, o perfil dos participantes é de maioria do sexo feminino (80,0%), com idade média entre 36 e 50 anos (66,7%), e nível de instrução majoritariamente de graduação (60,3%). Entre os pesquisados, 65% declara estado civil casado ou união estável. Das características profissionais, 37,3% exerce a função na unidade de lotação de responsabilidade da Coordenação Regional de Ensino de Taguatinga,

no nível de ensino fundamental (58,6%). O tempo médio de exercício da profissão e de atuação na secretaria de educação ultrapassa os 15 anos em ambos os casos, com 75,4% e 72,9%, respectivamente. O tempo na unidade de lotação é relativamente baixo na maioria, visto que 39,7% respondeu que possui até 5 anos de atuação na unidade.

3.4 Instrumentos de pesquisa

Na principal fase da pesquisa, foi aplicado o Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT), desenvolvido e validado por Ferreira (2009). Com itens associados à escala tipo Likert e questões abertas, esse instrumento permite conhecer o que pensam os respondentes sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma dada organização. Os instrumentos têm quatro objetivos:

- (1) Realizar um diagnóstico rápido, com rigor científico de QVT pela visão dos trabalhadores.
- (2) Gerar subsídios fundamentais à concepção de uma política de QVT e um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) com base nas expectativas e nas necessidades apontadas pelos respondentes (apesar de não ser esse o objetivo do presente projeto de pesquisa).
- (3) Identificar indicadores (comportamentais, epidemiológicos e perceptivos) de QVT que auxiliam na gestão do Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT).
- (4) Monitorar, longitudinalmente, a evolução da QVT na organização. (FERREIRA, 2009)

A parte quantitativa possui 28 itens associados a uma escala do tipo Likert de 11 pontos (0 = concordo; 10 = discordo), e a parte qualitativa possui 4 questões abertas, cujos resultados não foram contemplados no presente trabalho, dado seu objetivo geral. A parte quantitativa é constituída pelos seguintes fatores:

- a) Condições de Trabalho (alfa = 0,89): expressa as condições físicas (local, espaço, iluminação, temperatura), materiais (insumos), instrumentais (equipamentos, mobiliário, posto), suporte (apoio técnico) que influenciam na atividade de trabalho e colocam em risco a segurança física. Esse fator é constituído por 5 itens. Exemplo: “O mobiliário existente no local de trabalho é adequado”.
- b) Organização do Trabalho (alfa = 0,81): expressa as variáveis de tempo (prazo, pausa), controle (fiscalização, pressão, cobrança), traços das tarefas (ritmo, repetição), sobrecarga e prescrição (normas) que influenciam na atividade de trabalho. Esse fator é constituído por 5 itens. Exemplo: “Posso executar o meu trabalho sem pressão”.

c) Relações sócio-profissionais (alfa = 0,86): interações sócio-profissionais em termos de relações com os pares (ajuda, harmonia, confiança), relações com as chefias (liberdade, diálogo, acesso, interesse, cooperação, atribuição e conclusão de tarefas), comunicação (liberdade de expressão), ambiente harmonioso e conflitos que influenciam na atividade de trabalho. Esse fator é constituído por 5 itens. Exemplo: “Há confiança entre os colegas”.

d) Reconhecimento e Crescimento profissional (alfa = 0,92): expressa variáveis relativas ao reconhecimento no trabalho (existencial, institucional, realização profissional, dedicação, resultado alcançado) e ao crescimento profissional (oportunidade, incentivos, equidade, criatividade, desenvolvimento), que influenciam na atividade de trabalho. Esse fator é constituído por 6 itens. Exemplo: “No (a) [nome da organização], o resultado obtido com meu trabalho é reconhecido”.

e) Elo Trabalho-Vida Social (alfa = 0,80): Expressa as percepções sobre a instituição, o trabalho (prazer, bem-estar, zelo, tempo passado no trabalho, sentimento de utilidade, reconhecimento social) e as analogias com a vida social (casa, família, amigos) que influenciam a atividade de trabalho.

(FERREIRA, 2009)

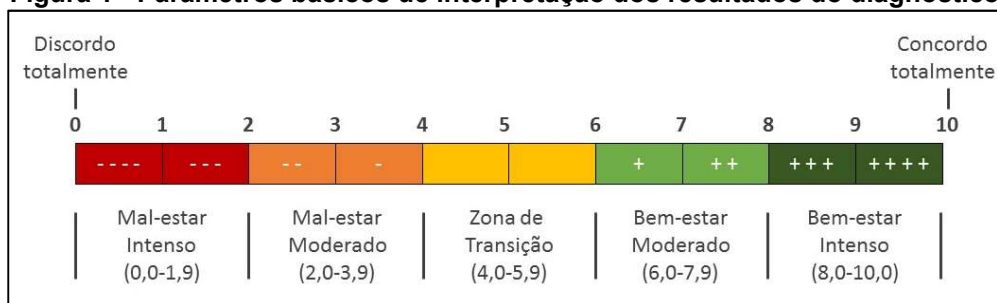
A parte qualitativa, por sua vez, é constituída por quatro perguntas abertas:

- (1) “na minha opinião, Qualidade de Vida no Trabalho é ...”;
- (2) “quando penso no meu trabalho no (a) [nome da organização], o que me causa mais bem-estar é ...”;
- (3) “quando penso no meu trabalho no (a) [nome da organização], o que me causa mais mal-estar é ...”;
- (4) comentários e sugestões sobre a pesquisa.

(FERREIRA, 2009)

3.5 Procedimentos de coleta e análise dos dados

A coleta de dados foi realizada com a distribuição online do IA_QVT para a amostra escolhida para a pesquisa. Para a análise de dados, foi adotado o Pacote Estatístico para Ciências Sociais (SPSS), utilizando-se de indicadores descritivos como média, frequência, desvio-padrão e percentual. Os resultados descritivos quantitativos foram interpretados utilizando a Figura 1 abaixo:

Figura 1 - Parâmetros básicos de interpretação dos resultados do diagnóstico

Fonte: IA_QVT (Adaptado de Ferreira, 2009).

Utiliza-se a média e o desvio padrão dos itens e dos fatores para diagnosticar se, em termos de QVT, eles são percebidos pelos respondentes como negativos, moderados ou positivos. A cartografia de interpretação dos resultados quantitativos possui três regiões em função da escala tipo Likert adotada:

- (1) intervalos de médias entre 0 e 3,9 indicam um resultado negativo e a predominância de mal-estar no trabalho, colocando os servidores em risco de adoecimento;
- (2) intervalos de médias entre 4 e 5,9 indicam um resultado mediano e uma percepção de transição e coexistência de mal-estar e bem-estar por parte dos respondentes, colocando a QVT em estado de alerta; e
- (3) intervalos de médias entre 6 e 10 indicam um resultado positivo e a predominância de bem-estar no trabalho, colocando a QVT percebida em situação de promoção positiva.

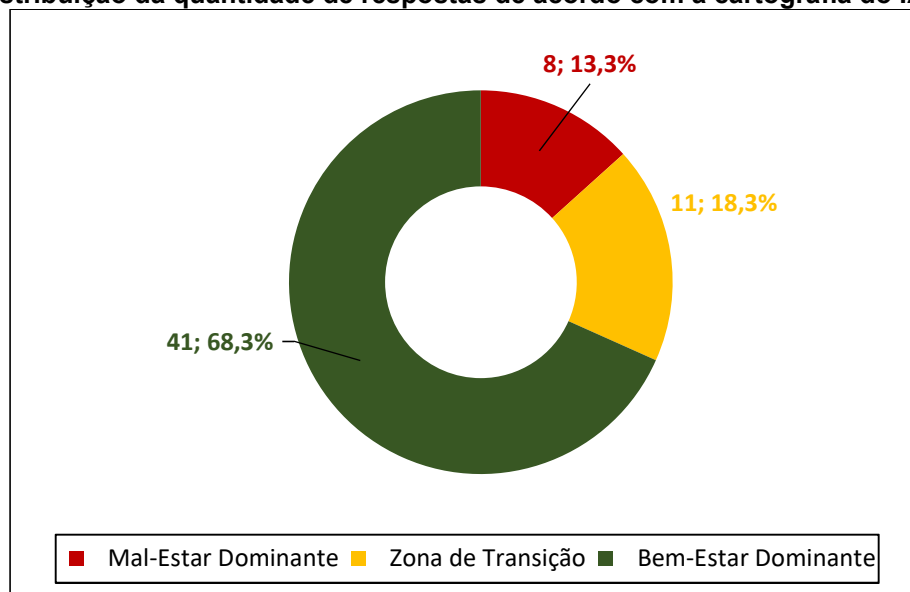
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados da pesquisa e sua relação com a temática escolhida foram disponibilizados nesta seção.

4.1 Resultado geral

A percepção geral dos professores da rede pública do Distrito Federal que responderam o questionário encontra-se na zona de bem-estar dominante, conforme Figura 2 e Tabela 1 abaixo, que apresentaram uma média com valor igual a 6,39 e desvio-padrão 2,22, respectivamente.

Figura 2 - Distribuição da quantidade de respostas de acordo com a cartografia do IA_QVT



Fonte: da autora, 2018.

Tabela 1 – Resultado geral da aplicação do IA_QVT

RESULTADO GERAL	
Dados estatísticos	Descritiva
Média	6,39
Desvio-padrão	2,22
Mínimo	1,65
Máximo	9,09

Fonte: da autora, 2018.

Essa zona de bem-estar dominante, segundo Ferreira (2009), indica que, na percepção dos professores, a Secretaria de Educação do DF possui elementos que levaram ao resultado positivo e que devem ser mantidos e explorados no ambiente organizacional. Além disso, indica que não existe risco iminente de adoecimento dos trabalhadores respondentes, pois os indicadores de dispersão das respostas trazem percepções que estão, no máximo, na zona de transição da cartografia. É importante destacar, conforme indica a Figura 2, que o resultado individual de cada participante resultou em 8 pessoas com risco de mal-estar dominante e em zona de transição entre os 60 participantes da amostra, o que representa 13,3% do total e merece devida atenção, embora o resultado médio seja positivo. Os indicadores que contribuíram positivamente para o resultado foram o relacionamento sócio-profissional e o elo trabalho-vida social que obtiveram médias mais altas em relação aos demais, enquanto as condições de trabalho e o reconhecimento/crescimento profissional foram os piores avaliados.

Ainda que o resultado geral represente uma resposta positiva em relação à percepção da amostra, cabe aos gestores da instituição buscarem a constante melhoria das práticas de sucesso identificadas na pesquisa. No que tange à educação pública, a sobrecarga e as condições de trabalho precárias são problemas nacionais, assim, políticas públicas transversais e multidisciplinares devem ser elaboradas para a mudança desse cenário de forma a garantir um maior acompanhamento da saúde docente.

A proporção da Educação no Brasil é enorme. Dados da organização governamental “Todos Pela Educação” apontam 48,6 milhões de alunos, 2,2 milhões de docentes e 184,1 mil escolas, algumas acessíveis apenas de barco, com condições de trabalho inadequadas. Em muitas situações, os professores são obrigados a lidar com contextos socioeconômicos desafiadores e é nesses casos que os recursos são ainda menores.

A mesma organização corrobora o resultado alcançado no presente estudo ao apontar que 20% das escolas públicas brasileiras não possuem ao menos uma parte da estrutura básica. Tais afirmações são indicativos do impacto da profissão na população e sua responsabilidade para com a sociedade. As dificuldades devem retornar um maior reconhecimento da profissão docente tanto das autoridades responsáveis quanto da sociedade, para que a realidade desses indivíduos seja a

melhor possível e se alcance o mínimo esperado e desejado de Qualidade de Vida no Trabalho e bem-estar no exercício de suas atividades.

4.2 Resultados dos fatores

A Figura 3 abaixo demonstra os resultados entre os fatores do inventário de acordo com a escala cartográfica. Dois fatores mostraram-se críticos diante da potencial possibilidade de adoecimento que o resultado dos fatores indica: o reconhecimento profissional e as condições de trabalho. Ainda que a diferença desses fatores para os demais seja discreta, tratam-se de fatores com avaliações negativas em boa parte dos estudos analisados em relação à Qualidade de Vida no Trabalho.

Figura 3 - Resultado geral dos fatores



Fonte: da autora, 2018.

Tais fatores apresentaram resultados medianos, que indicam uma situação-limite dentro da organização. Ferreira (2009) sinaliza que os valores médios dos fatores representam um estado de alerta devido à coexistência de bem-estar e mal-estar no trabalho. Os fatores em questão são bastante mencionados na literatura como fontes comuns de insatisfação na carreira docente e no setor público federal brasileiro em geral, sendo responsáveis por desencadear os sentimentos de sofrimento e mal-estar no trabalho.

Foram identificadas como principais fontes de prazer dentro da carreira docente a satisfação em lecionar, o impacto positivo na vida dos estudantes, e o

convívio com os alunos e demais professores. Em contrapartida, percebeu-se um grande sentimento de desvalorização da classe pela sociedade e pelas autoridades responsáveis pela gestão do ensino público local. Na realidade, força de vontade e prazer em exercer a função não faltam aos docentes participantes, mas identifica-se carência de recursos que viabilizem a execução do trabalho de forma satisfatória.

4.2.1 Fator relações sócio-profissionais

O fator “Relações sócio-profissionais” apresentou média de 7,21 (DP = 2,05), colocando esse fator na zona de bem-estar moderado, ou seja, fonte predominante de bem-estar no trabalho. A parcela da amostra que apresentou uma percepção negativa do fator foi pouco representativa, visto que 80% dos participantes consideram as relações no ambiente organizacional como fonte positiva de QVT, conforme a Tabela 2 abaixo.

Tabela 2 – Fator relações sócio-profissionais

FATOR RELAÇÕES SOCIOPROFISSIONAIS		
Percepção de Qualidade de Vida no Trabalho	Frequência simples	%
Mal-Estar Dominante	7	11,7%
Zona de Transição	5	8,3%
Bem-Estar Dominante	48	80%
Dados estatísticos	Descritiva	
Média	7,21	
Desvio-padrão	2,05	
Mínimo	2,40	
Máximo	10,00	

Fonte: da autora, 2018.

As relações sócio-profissionais são relevantes para o bem-estar dos participantes. Para a maioria da amostra, a satisfação de estar entre os alunos, contribuir para a sua evolução, a relação com os demais colegas de trabalho e até mesmo com os superiores são fontes de prazer no trabalho. É possível identificar grande harmonia no ambiente de trabalho, principalmente nas respostas das questões abertas nas quais se questiona o que traz mais bem-estar dentro do

trabalho. Majoritariamente fala-se em “convívio com os alunos” e “estar com os demais colegas professores”.

Para futuras pesquisas, indica-se o levantamento das práticas e programas relacionados à gestão da comunicação interna entre os diversos níveis hierárquicos envolvidos na organização e gestão de pessoas, no intuito de explorar positivamente e fortalecer esse fator. Franco (2010), discute que os tempos atuais prejudicaram as relações de trabalho por conta de desregulamentações e terceirizações que trouxeram instabilidade para as interações pessoais. Visto que as relações sócio-profissionais são consideradas elementos indissociáveis da QVT, Ferreira (2013) recomenda que sejam cultivadas e reforçadas as práticas responsáveis pelo resultado da pesquisa na amostra.

4.2.2 Fator elo Trabalho-Vida social

O fator “Elo Trabalho-Vida social” apresentou média de 7,04 (DP = 2,04), indicando bem-estar moderado. Essa representatividade demonstra que a maioria considera o elo trabalho e vida social promotor de bem-estar no trabalho. No entanto, 20% encontra-se em zona de transição, ou seja, estado de alerta para um possível risco de adoecimento, o que deve ser melhor analisado pela organização, conforme apresenta a Tabela 3.

Tabela 3 – Fator elo trabalho-vida social

FATOR ELO TRABALHO-VIDA SOCIAL		
Percepção de Qualidade de Vida no Trabalho	Frequência simples	%
Mal-Estar Dominante	4	6,7%
Zona de Transição	12	20,0%
Bem-Estar Dominante	44	73,3%
Dados estatísticos	Descritiva	
Média	7,04	
Desvio-padrão	2,04	
Mínimo	0,86	
Máximo	10,00	

Fonte: da autora, 2018.

A partir dos itens relacionados a esse fator, identificou-se uma satisfação dos indivíduos em exercerem sua profissão, assim como um sentimento de orgulho e contribuição para a sociedade. Identificou-se, ainda, através da análise dos resultados, que o item melhor avaliado entre os participantes foi “O Trabalho que faço é útil para a sociedade”, que obteve média de 9,4 (DP = 1,51), entre os respondentes, valor que pode ser considerado representativo da amostra, visto que seu desvio padrão está condizente com o esperado. Assim, tal indicador revela-se como uma fonte de bem-estar intenso para os participantes, de forma a proporcionar Qualidade de Vida no Trabalho a esses indivíduos.

Uma das percepções que atraiu bastante atenção entre a amostra foi o relato de que *“Apesar de todo sofrimento emocional que meu trabalho me causa, tenho certeza que estou contribuindo para um futuro melhor para os alunos.”* Tal afirmativa indica, conforme Ferreira (2012), que o trabalho realizado proporciona sentimentos de prazer, bem-estar e sentimento de utilidade social em detrimento de demais fatores que possam tornar o exercício da função algo negativo, além do significado pessoal, significado profissional, familiar, social da função e da instituição. Por fim, conforme identificado na pesquisa, uma das principais motivações de percepção relaciona-se ao fator trabalho-sociedade.

4.2.3 Fator organização do trabalho

Tempo de descanso, nível de cobrança, ritmo de trabalho, normas e prazos foram questões abordadas no fator organização do trabalho. Sabe-se que a profissão docente exige muito do tempo do indivíduo, ainda que fora do horário de trabalho. Entre os docentes, é comum o relato de se levar atividades profissionais para serem concluídas em casa. O fator apresentou média de 6,13 (DP = 2,36), o que indica o resultado desse fator na zona de bem-estar moderado, aproximando-se da zona de alerta. Os indicativos devem-se às queixas a respeito da burocracia e má gestão da organização no que tange à planos de carreira, remuneração e investimentos na educação.

Tabela 4 – Fator organização do trabalho

FATOR ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO		
Percepção de Qualidade de Vida no Trabalho	Frequência simples	%
Mal-Estar Dominante	10	16,7%
Zona de Transição	16	26,7%
Bem-Estar Dominante	34	56,7%
Dados estatísticos	Descritiva	
Média	6,13	
Desvio-padrão	2,36	
Mínimo	0,00	
Máximo	9,80	

Fonte: da autora, 2018.

Os resultados do fator organização do trabalho revelam que, apesar da média geral indicar um estado de alerta, os participantes em situação de mal-estar dominante e zona de transição abrangem quase metade da amostra respondente. São percepções negativas de QVT, prejudiciais ao ambiente saudável de trabalho e que geralmente estão associadas a vivências de mal-estar. Dessa forma, o resultado aponta para a necessidade de maior atenção, pois sugere potencial para impactar de forma negativa a QVT da organização. Andrade (2011), em sua pesquisa quanto à percepção de QVT em servidores públicos, identificou no mesmo fator em questão a coexistência de percepções de mal-estar e bem-estar, também com tendência negativa. Tais conclusões pressupõem o surgimento de “desafios a serem trabalhados pela organização no campo da QVT.” (Andrade, 2011, p. 87)

4.2.4 Fator condições de trabalho

O fator “Condições de Trabalho”, foi um dos piores avaliados e apresentou média de 5,86 (DP = 2,62), indicando estado de alerta, pois o fator está na zona de transição. Para Ferreira (2013), condições apropriadas como local confortável que engloba estrutura física, materiais e apoio organizacional são totalmente associados ao bem-estar e QVT. Vale ressaltar que a amostra representa unidades de trabalho diferentes, que podem variar no padrão de estrutura do local onde é exercida a profissão.

Tabela 5 – Fator condições de trabalho

FATOR CONDIÇÕES DE TRABALHO		
Percepção de Qualidade de Vida no Trabalho	Frequência simples	%
Mal-Estar Dominante	12	20,0%
Zona de Transição	15	25,0%
Bem-Estar Dominante	33	55,0%
Dados estatísticos	Descritiva	
Média	5,86	
Desvio-padrão	2,62	
Mínimo	0,00	
Máximo	10,00	

Fonte: da autora, 2018.

Na literatura identificada por Gasparini, Barreto e Assunção (2005, p. 197), foi possível inferir “associações entre os problemas de saúde identificados na categoria dos professores e as condições ergonômicas de trabalho”. Isso indica que não somente no presente estudo, mas em outros realizados, aponta-se a importância da infraestrutura adequada no ambiente de trabalho docente. Conforme indica a pesquisa, o fator ainda carece de melhorias na organização. Os índices de afastamento do trabalho relacionados à carreira docente encontrados na literatura relatam o quão prejudicial pode se tornar o exercício da função diante de meios físicos que não são capazes de suprir as necessidades do professor. “A disposição de materiais, instrumentos e insumos necessários são suficientes para o ensino dos alunos” (média 5,67 e desvio-padrão 2,93) e “O nível de iluminação e temperatura são agradáveis e adequados para o exercício da minha função” (média 5,58 e desvio-padrão 3,25) foram os principais itens que impactaram para o resultado negativo do fator.

Compreendeu-se da pesquisa bibliográfica que boa parte dos docentes com transtornos psicológicos apontam como uma das causas a total relação com as condições de trabalho da profissão, sendo mais recorrente entre os profissionais da rede pública de ensino do que em professores de instituições particulares. Lopes (2009) conclui que os professores da escola pública estadual possuem maior

exaustão e menor realização profissional que os participantes da rede particular. Observa-se assim que as condições do ambiente de trabalho dos docentes contribuem muito para seu adoecimento.

4.3.5 Fator reconhecimento e crescimento profissional

O inventário demonstra que o fator “Reconhecimento e crescimento profissional” apresentou média de 5,73 (DP = 2,26), indicando estado de alerta por estar na zona de transição. Mesmo com esse resultado, faz-se necessário chamar a atenção para a frequência identificada entre a amostra para o fator, onde 48,4% dos participantes encontram-se em um estado de mal-estar dominante ou risco de adoecimento, fato que apenas corrobora a necessidade de maior atenção.

Tabela 6 – Fator reconhecimento no trabalho

FATOR RECONHECIMENTO NO TRABALHO		
Percepção de Qualidade de Vida no Trabalho	Frequência simples	%
Mal-Estar Dominante	13	21,7%
Zona de Transição	16	26,7%
Bem-Estar Dominante	31	51,7%
Dados estatísticos	Descritiva	
Média	5,73	
Desvio-padrão	2,26	
Mínimo	0,50	
Máximo	9,33	

Fonte: da autora, 2018.

A importância de professores na sociedade é indiscutível e fator decisivo para o futuro da nação. Em contrapartida, observa-se uma imensa lacuna entre as exigências e resultados esperados da função e o retorno dado a esses profissionais. Oliveira observa:

Os trabalhadores docentes se sentem obrigados a responder às novas exigências pedagógicas e administrativas, contudo expressam sensação de insegurança e desamparo tanto do ponto de vista objetivo – faltam-lhes

condições de trabalho adequadas – quanto do ponto de vista subjetivo. (OLIVEIRA, 2004, p. 1140)

Indica-se uma dedicação quase exclusiva da organização com relação à melhoria desse fator, que foi o pior avaliado entre os demais fatores da pesquisa. A principal reclamação dos respondentes é com relação à falta de reconhecimento da organização em que trabalham e da sociedade como um todo. Percebeu-se com a pesquisa que o item que mais gerou insatisfação para os docentes foi “Sinto-me reconhecido na Secretaria de Educação”, que possui nota média de 4,23 e desvio-padrão 2,81, a pior entre os 28 itens aferidos, revelando risco de adoecimento devido a seu estado de zona de transição para um possível mal-estar moderado na escala. Com o resultado, é possível identificar também o sentimento de grande importância e orgulho que os docentes possuem em relação à sua profissão e que, no entanto, não se consideram reconhecidos à mesma altura pela organização em que atuam. Vale ressaltar que o desvio padrão do item em questão foi considerado alto (2,81), o que pode significar uma possível discrepância entre os respondentes com relação ao item. O comparativo entre o item melhor avaliado e o item pior avaliado remete à literatura de Noronha, Assunção e Oliveira (2008, p. 1), que indica que “estudos têm evidenciado nas últimas décadas que o adoecimento do professor teria origem no paradoxo entre a sua missão e a invisibilidade do trabalho docente aos olhos da organização escolar”.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O inventário de aplicação da Qualidade de Vida no Trabalho aplicado para os profissionais inseridos na carreira docente possibilitou identificar uma pequena amostra da percepção dos professores servidores do ensino público básico do Distrito Federal. Inferiu-se com a pesquisa que o trabalho teve seus objetivos alcançados, visto que pode ser analisada a percepção de uma amostra de docentes que trabalham na Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal sobre o seu contexto de trabalho, sobre as práticas de gestão que vivenciam, sobre o seu afeto negativo e positivo e sobre os desgastes provenientes do trabalho e, por fim, discutir os pontos positivos e negativos da percepção de QVT da amostra de interesse. Perante os resultados será possível, caso seja de interesse da organização, ampliar a abrangência da pesquisa e viabilizar as mudanças necessárias a partir da base de dados extraída dos resultados que indicam os principais problemas apontados pelos participantes, assim como os destaques positivos existentes.

Os participantes, do ponto de vista da análise qualitativa, citaram pontos negativos e positivos que caracterizam empiricamente a abordagem preventiva de QVT adotada como referencial teórico, como por exemplo: trabalho em equipe, relações interpessoais, comunicação com a chefia, condições de trabalho, carga excessiva de trabalho, entre outros.

A análise da pesquisa revela uma avaliação negativa dos participantes em relação às condições de trabalho e reconhecimento dentro da organização. Os fatores que receberam destaque positivo pelos profissionais foram o elo trabalho-vida social e a relações sócio-profissionais de trabalho. Ambas tiveram médias altas e grande frequência de opiniões na faixa de Bem-Estar Dominante. Isso reflete o bom relacionamento do pessoal com seus chefes e colegas, além da enorme satisfação percebida em exercer a função pela maioria dos trabalhadores que participaram da pesquisa. Indica-se, portanto, que os fatores mencionados sejam valorizados e consolidados na organização a fim de se manter o bem-estar predominante no ambiente de trabalho da Secretaria de Educação.

Encerra-se esta seção com um breve relato das limitações identificadas na elaboração da pesquisa: o universo amostral mostrou-se restrito, visto que se atingiu o número de 60 participantes. Com isso, conclui-se a impossibilidade de o estudo representar a percepção geral da organização, ainda que a amostra faça

parte da mesma. Registra-se como proposta para futuras pesquisas que o método seja aplicado com um maior alcance, de modo que todos, ou pelo menos a maioria, dos docentes ligados à Secretaria de Educação do Distrito Federal participem, para que assim, os principais problemas apontados adquiram maior atenção e visibilidade. Sugere-se adicionalmente, a implementação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PQVT) que possa atender e sanar as necessidades principais desses profissionais, e a partir desta realizar-se uma nova pesquisa para análise comparativa dos resultados.

REFERÊNCIAS

- ABREO, A. C. S. D.; RESENDE, L. M. Reestruturação produtiva: Algumas reflexões sobre seus rebatimentos no serviço social. **Serviço Social em Revista**, Londrina, v. 4, n. 1, p. 59-69, jul./dez. 2001. Disponível em: <<https://bit.ly/2FebKsS>>. Acesso em: 27 abr. 2018.
- ALVES, G. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial. **Revista Katálisis**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 188-197, jul./dez. 2009. Disponível em: <<https://bit.ly/2Qg9AOn>>. Acesso em: 5 maio 2018.
- ANDRADE, P. P.; VEIGA, H. M. D. S. Avaliação dos Trabalhadores acerca de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho: Validação de Escala e Análise Qualitativa. **Psicologia: Ciência e profissão**, Brasília, v. 32, n. 2, p. 304-319, 2012. Disponível em: <<https://bit.ly/2PAIZzj>>. Acesso em: 18 jun. 2018.
- ANDRADE, P. P. **Sentimento de (in)justiça na Justiça: Fatores (des)estruturantes de QVT sob a Ótica dos servidores de um órgão do poder judiciário**. 2011. 151 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília-DF, 2011. Disponível em: <<https://bit.ly/2PA5C5W>>. Acesso em: 10 jun. 2018.
- ARAÚJO, T. M. D. et al. Diferenciais de gênero no trabalho docente e repercussões sobre a saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 1117-1129, 2006. Disponível em: <<https://bit.ly/2JBLRoY>>. Acesso em: 29 abr. 2018.
- AREIAS, M. E. Q.; COMANDULE, A. Q. Qualidade de Vida, Estresse no Trabalho e Síndrome de Burnout. In: GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L.; VILARTA, R. (Orgs.). **Qualidade de vida e fadiga institucional**. Campinas: IPES Editorial, 2011, p. 183-202.
- BALLONE, GJ. **Estresse**: o que é isso? Psiqweb, 2015. Disponível em: <<https://bit.ly/2ylg0it>>. Acesso em: 10 abr. 2018.
- BARBARA, M. M. Reestruturação produtiva, qualificação, requalificação e desemprego: percepção e sofrimento do trabalhador. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 19, n. 1, 1999. Disponível em: <<https://bit.ly/2yMxm2>>. Acesso em: 2 jun. 2018.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. et al. O trabalho docente e o Burnout: Um estudo em professores paranaenses. In: EDUCERE, 7., 2008, Curitiba. **Anais**, Curitiba:

PUC-PR, 2008. p. 4870-4884. Disponível em: <<https://bit.ly/2SGuOq8>>. Acesso em: 11 maio 2018.

BENKE, M.R.P; CARVALHO, E. Estresse x Qualidade de vida nas organizações: Um estudo teórico. **Revista Objetiva**, n. 4, 2008. Disponível em: <<https://bit.ly/2gdLh1Z>>. Acesso em: 12 jun. 2018.

BORGES, Célia Regina Congilio. **Reestruturação Produtiva e Luta de Classes**: impactos políticos ideológicos da difusão do modelo japonês no Brasil. 1997. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1997.

BRITO, J. C. de. Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 195-204, jan./mar. 2000. Disponível em: <<https://bit.ly/2Ry3JnK>>. Acesso em: 17 jun. 2018.

CANOVA, K. R.; PORTO, J. B. O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de ensino médio. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 5, p. 4-31, set./out. 2010. Disponível em: <<https://bit.ly/2F8hoAG>>. Acesso em: 22 abr. 2018.

CARLOTTO, M. S.; PALAZZO, L. S. Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 22, n. 5, p. 1017-1026, 2006. Disponível em: <<https://bit.ly/2QeQmIQ>>. Acesso em: 5 jun. 2018.

CARLOTTO, Mary Sandra. A Síndrome de Burnout e o trabalho docente. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 21-29, jan. 2002. Disponível em: <<https://bit.ly/2DjhOSQ>>. Acesso em: 17 maio 2018.

CARVALHO, A. B. et al. **Satisfação no Trabalho**. Jornada de Pesquisa 2006: Ulbra Santa Maria, 2006.

CENÁRIO da educação. **Todos pela Educação**, 2018. Disponível em: <<https://bit.ly/2CWJYCK>>. Acesso em: 23 out. 2018.

COUTO, P. R.; PASCHOAL, T. Relação entre ações de Qualidade de Vida no Trabalho e bem-estar laboral. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 30, n. 70, p. 585-593, jul./set. 2012. Disponível em: <<https://bit.ly/2CWSa5k>>. Acesso em: 12 maio 2018.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez, 1987.

DEJOURS, C. E. A; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, Christophe et al. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuição da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. p. 119-145.

DOURADO, D. C. P.; CARVALHO, C. A. Extra! Extra! O caso do Metrorec revela como é operada a manipulação ideológica do discurso da QVT. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 5, n. 4, p. 01-03, dez. 2007. Disponível em: <<https://bit.ly/2PA6KXe>>. Acesso em: 23 maio 2018.

EUGÊNIO, B.; SOUZAS, R.; LAURO, A. D. di. Trabalho e adoecimento do professor da educação básica no interior da Bahia. **Laplage em Revista**, Sorocaba, v. 3, n. 2, p. 179-194, mai./ago. 2017. Disponível em: <<https://bit.ly/2P2Rjrb>>. Acesso em: 24 maio 2018.

FERREIRA, M. C. Ergonomia da atividade aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho: saúde e promoção do bem-estar dos trabalhadores em questão. **Revista Tempus Actas de Saúde Coletiva**, v. 6, n. 2, p. 61-78, 2012. Disponível em: <<https://bit.ly/2CWU71E>>. Acesso em: 7 jun. 2018.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 25, n. 3, p. 319-327, jul./set. 2009. Disponível em: <<https://bit.ly/2AHhb30>>. Acesso em: 8 jun. 2018.

FERREIRA, M. C. et al (Orgs.). **Qualidade de vida no trabalho**: Questões fundamentais e perspectivas de análise e intervenção. Brasília: Paralelo 15, 2013. 376 p.

FERREIRA, M. C. Inventário de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho (IA_QVT): Instrumento de Diagnóstico e Monitoramento de QVT nas Organizações. In: Reunião da Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência, 61., 2009, Manaus. **Anais**. Manaus: Universidade Federal do Amazonas, 2009. Disponível em: <<https://bit.ly/2DjV5WS>>. Acesso em: 22 jun. 2018.

FERREIRA, M. C.; SEIDL, J. Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 2, p. 245-254, abr./jun. 2009. Disponível em: <<https://bit.ly/2P8XYQH>>. Acesso em: 12 maio 2018.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, jan. 2010. Disponível em: <<https://bit.ly/2zn21ho>>. Acesso em: 17 maio 2018.

FREITAS, S. M. P. de. **A psicologia no contexto do trabalho: Uma análise dos saberes e dos fazeres**. 2002. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e da Personalidade) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

GASPARINI, S. M.; BARRETO, S. M.; ASSUNÇÃO, A. Á. O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 189-199, maio/ago. 2005. Disponível em: <<https://bit.ly/2P4zEiF>>. Acesso em: 19 jun. 2018.

GOMES, M. T. S. O debate sobre a reestruturação produtiva no Brasil. **RA'E GA**, Curitiba, v. 21, p. 51-77. 2011.

GÜNTHER, H. **Como elaborar um relato de pesquisa**. Brasília, DF: Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia, Laboratório de Psicologia Ambiental, 2003. (Série: Planejamento de Pesquisas nas Ciências Sociais, n. 2).

JACQUES, M. da G. C. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 15, n. 1, p. 97-116, jan./jun. 2003. Disponível em: <<https://bit.ly/2NrOuu4>>. Acesso em: 1 jun. 2018.

JACQUES, M. da G. O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: Uma demanda para a psicologia. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, p. 112-119, 2007. Disponível em: <<https://bit.ly/2CTJbSB>>. Acesso em: 12 abr. 2018.

LACAZ, F. A. de C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, p. 151-161, 2000. Disponível em: <<https://bit.ly/2P9qQrR>>. Acesso em: 16 maio 2018.

LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. **Pesquisas sobre stress no Brasil: Saúde, ocupações e grupos de risco**. Campinas: Papirus, 1996. Disponível em: <<https://bit.ly/2gdLh1Z>>. Acesso em: 12 jun. 2018.

LOPES A. P.; Pontes, E. A. S. Síndrome de Burnout: um estudo comparativo entre professores das redes pública estadual e particular. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 13, n. 2, p. 275-281, 2009. Disponível em: <<https://bit.ly/2DjASR6>>. Acesso em: 14 maio 2018.

LUDERMIR, A. B.; MELO FILHO, D. A. de. Condições de vida e estrutura ocupacional associadas a transtornos mentais comuns. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 36, n. 2, p. 213-221, 2002. Disponível em: <<https://bit.ly/2P4pj6p>>. Acesso em: 9 jun. 2018.

MARTINS, P. L.; SILVA, E. M. da; ROCHA, R. C. Fatores prejudiciais ao bom desempenho dos funcionários nas diversas organizações: com ênfase para o alcoolismo. **Revista Consultor Jurídico**, dez. 2004. Disponível em: <<https://bit.ly/2yNCPkF>>. Acesso em: 10 abr. 2018.

MEDEIROS, M. S. F. Abordagem Histórica da Reestruturação Produtiva no Brasil. **Latitude**, v. 3, n. 1, p. 55-75, 2009. Disponível em: <<https://bit.ly/2lWhiiV>>. Acesso em: 11 abr. 2018.

MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995. Disponível em: <<https://bit.ly/2CVMTLq>>. Acesso em: 3 abr. 2018.

MOLINA, T. C.; GUIMARÃES, C. P. A. **Estudo comparativo sobre estresse ocupacional na equipe de enfermagem**: Pediatria x UTI Neopediátrica. São Paulo, 2007.

MONACO, F de F.; GUIMARÃES, V. N. Gestão da Qualidade Total e Qualidade de Vida no Trabalho: o Caso da Gerência de Administração dos Correios. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 4, n. 3, p. 67-88, set./dez. 2000. Disponível em: <<https://bit.ly/2JzQpMI>>. Acesso em: 30 abr. 2018.

MONTEIRO, J. K. et al. Bombeiros: um olhar sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 27, n. 3, p. 554-565, 2007. Disponível em: <<https://bit.ly/2CXdJTm>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

MOREIRA, H. de R. et al. Qualidade de Vida no Trabalho e perfil do estilo de vida individual de professores de Educação Física ao longo da carreira docente. **Motriz: Revista de Educação Física**, Rio Claro, v. 16, n. 4, p. 900-912, out./dez. 2010. Disponível em: <<https://bit.ly/2zqPqty>>. Acesso em: 25 maio 2018.

MURTA, S. G.; TROCCOLI, B. T. Avaliação de intervenção em estresse ocupacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. 2004, v. 20, n. 1, p. 39-47. Disponível em: <<https://bit.ly/2OZ6Uld>>. Acesso em: 23 abr. 2018.

NASCIMENTO, L. F. do; PESSOA, R. W. A. Qualidade de Vida no Trabalho: uma questão de responsabilidade social. **READ**, Porto Alegre, v. 13, n. 3, p. 587-611, set./dez. 2007. Disponível em: <<https://bit.ly/2ylnKfB>>. Acesso em: 21 maio 2018.

NORONHA, M. M. B.; ASSUNÇÃO, A. Á.; OLIVEIRA, D. A. O sofrimento no trabalho docente: o caso das professoras da rede pública de Montes Claros, Minas Gerais. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, mar./jun. 2008. Disponível em: <<https://bit.ly/2qpzeor>>. Acesso em: 12 jun. 2018.

NUNES, A. V. de L.; LINS, S. L. B. Servidores públicos federais: uma análise do prazer e sofrimento no trabalho. **Revista Psicologia: Organização e Trabalho**, Florianópolis, v. 9, n. 1, p. 51-67, jan./jun. 2009. Disponível em: <<https://bit.ly/2Al0cgS>>. Acesso em: 15 maio 2018.

OLIVEIRA, L. B. de; CAVAZOTTE, F. de S. C. N.; PACIELLO, R. R. Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 4, p. 418-437, jul./ago. 2013. Disponível em: <<https://bit.ly/2QeZiOo>>. Acesso em: 22 maio 2018.

OLIVEIRA, P. M. de; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Avaliação da gestão de programas de Qualidade de Vida no Trabalho. **RAE-eletrônica**, v. 4, n. 1, Art. 9, jan./jul. 2005. Disponível em: <<https://bit.ly/2QbZIFb>>. Acesso em: 22 abr. 2018.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1127-1144, set. 2004. Disponível em: <<https://bit.ly/2JzQQXm>>. Acesso em: 29 abr. 2018.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008. Disponível em: <<https://bit.ly/2DjCQRh>>. Acesso em: 31 maio 2018.

REIS, E. J. F. B. et al. Docência e exaustão emocional. **Educação e Sociedade**, v. 27, n. 9, p. 229-253, 2006. Disponível em: <<https://bit.ly/2zm0sjJ>>. Acesso em: 4 jun. 2018.

ROCHA, E. L.; GLIMA, D. M. R. Distúrbios psíquicos relacionados ao trabalho. In: FERREIRA JÚNIOR, M. **Saúde no Trabalho**: Temas básicos para o profissional que cuida da saúde dos trabalhadores. São Paulo: Roca, 2000. p. 320-348.

SANT'ANNA, L. L.; PASCHOAL, T.; GOSENDO, E. E. M. Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 5, p. 744-764, set./out. 2012. Disponível em: <<https://bit.ly/2RxhaUV>>. Acesso em: 7 jun. 2018.

SANTANA, V. S. Saúde do trabalhador no Brasil: pesquisa na pós-graduação. **Revista de Saúde Pública**, v. 40, n. esp., p. 101-111, 2006. Acesso em: <<https://bit.ly/2P4qQcF>>. Acesso em: 25 jun. 2018.

SANTINI, J.; MOLINA NETO, V. A síndrome do esgotamento profissional em professores de educação física: um estudo na rede municipal de ensino de Porto Alegre. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 19, n. 3, p. 209-222, jul./set., 2005. Disponível em: <<https://bit.ly/2qpzSST>>. Acesso em: 26 jun. 2018.

SANTOS, L. A.; FERREIRA, M. C. Bem-estar no trabalho: percepção dos trabalhadores de uma universidade pública. **Laborativa**, Assis, SP, v. 3, n. 1, p. 1-18, abr./2014. Disponível em: <<https://bit.ly/2zpu27Y>>. Acesso em: 25 abr. 2018.

SATO, L.; LACAZ, F. A. D. C.; BERNARDO, M. H. Psicologia e saúde do trabalhador: práticas e investigações na Saúde Pública de São Paulo. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 11, n. 3, p. 281-288, 2006. Disponível em: <<https://bit.ly/2OouAR0>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

SCHMIDT, D. R. C. et al. Qualidade de vida no trabalho e burnout em trabalhadores de enfermagem de Unidade de Terapia Intensiva. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 66, n. 1, p. 13-17, jan./fev. 2013. Disponível em: <<https://bit.ly/X4Blba>>. Acesso em: 21 abr. 2018.

SCHMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S.; MARZIALE, M. H. P. Qualidade de Vida no Trabalho: avaliação da produção científica na enfermagem brasileira. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 21, n. 2, p. 330-337, 2008. Disponível em: <<https://bit.ly/2CXczau>>. Acesso em: 19 jun. 2018.

SCHRADER, G. et al. Trabalho na Unidade Básica de Saúde: implicações para a qualidade de vida dos enfermeiros. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 65, n. 2, p. 222-228, mar./abr. 2012. Disponível em: <<https://bit.ly/2CVpfhY>>. Acesso em: 20 maio 2018.

A SECRETARIA. **Secretaria de Estado de Educação SEEDF**. Disponível em: <<https://bit.ly/2Rr0zC7>>. Acesso em: 03 jun. 2018.

SILVA, L. S.; PINHEIRO, T. M. M.; SAKURAI, E. Reestruturação produtiva, impactos na saúde e sofrimento mental: o caso de um banco estatal em Minas Gerais, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 12, p. 2949-2958, dez. 2007. Disponível em: <<https://bit.ly/2AlqUGI>>. Acesso em: 13 maio 2018.

SILVA, G. N. da; CARLOTTO, M. S. Síndrome de Burnout: Um estudo com professores da rede pública. **Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 145-153, 2003. Disponível em: <<https://bit.ly/2SGDeOn>>. Acesso em: 10 maio 2018.

SILVA, M. da C. de M.; GOMES, A. R. da S. Stress ocupacional em profissionais de saúde: um estudo com médicos e enfermeiros portugueses. **Estudos de Psicologia (Natal)**, Natal, v. 14, n. 3, p. 239-248, set./dez. 2009. Disponível em: <<https://bit.ly/2yOwKVn>>. Acesso em: 21 maio 2018.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional**: análise de um modelo pós-cognitivo. 1995. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008. Disponível em: <<https://bit.ly/Oi19Rw>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

SORAGGI, F.; PASCHOAL, T. Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. **Estudos e pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 614-632, ago. 2011. Disponível em: <<https://bit.ly/2qsv9Qp>>. Acesso em: 19 abr. 2018.

SOUSA, I. A. de C. M. de O.; MENDONÇA, H. Justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho: Análise de um modelo mediacional. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 10, n. 4, p. 57-74, jul./ago. 2009. Disponível em: <<https://bit.ly/2Qh98PB>>. Acesso em: 17 abr. 2018.

SOUSA, I. F. de et al. Estresse ocupacional, Coping e Burnout. **Estudos, Vida e Saúde**, Goiânia, v. 36, n. 1/2, p. 57-74, jan./fev. 2009.

SOUZA, J. J. de; BASTOS, A. V. B. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho em contextos diferenciados de inovação: Uma análise multivariada. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 15, n. 2, ed. 63, p. 408-421, maio/ago. 2009. Disponível em: <<https://bit.ly/2PyXNgU>>. Acesso em: 21 abr. 2018.

TODESCHINI, R.; FERREIRA, M. C. Olhar de dirigentes sindicais sobre Qualidade de Vida no Trabalho e mal-estar no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v. 18, n. 2, p. 241-247, abr./jun. 2013. Disponível em: <<https://bit.ly/2Alw84Q>>. Acesso em: 25 maio 2018.

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. C. As Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Teoria e a Prática. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 1, p. 165-193, jan./abr. 2001. Disponível em: <<https://bit.ly/2zxBzlx>>. Acesso em: 26 abr. 2018.

TRALDI, M. T. F.; DEMO, G. Comprometimento, Bem-Estar e satisfação dos professores de Administração de uma universidade federal. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 18, n. 2, p. 290-316, maio/ago. 2012. Disponível em: <<https://bit.ly/2CXgqEp>>. Acesso em: 27 maio 2018.

VALÉRIO, F. J.; AMORIM, C.; MOSER, A. M. A síndrome de Burnout em professores de Educação Física. **Revista de Psicologia da IMED**, v. 1, n. 1, p. 127-136, 2009. Disponível em: <<https://bit.ly/2Dhg1O2>>. Acesso em: 23 abr. 2018

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 23-35, jan./mar. 2001. Disponível em: <<https://bit.ly/1tqMN0d>>. Acesso em: 3 maio 2018.